



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales
en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD,
2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.**

AUTORA:

Br. HUARANCCA GAVILAN, Martha Merly

ASESOR:

Mg. HERNÁNDEZ LÓPEZ, Miguel Ángel

SECCIÓN

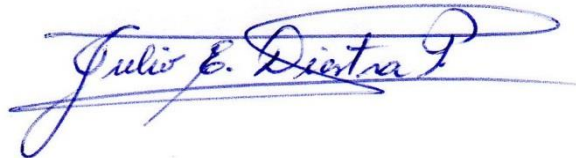
Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

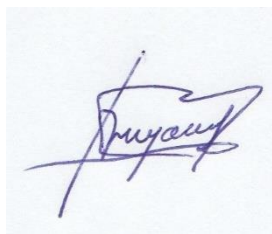
Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

PERÚ – 2018

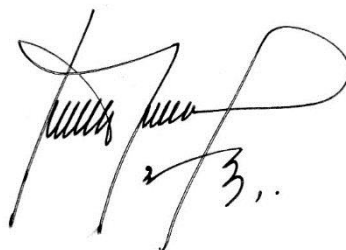
PÁGINA DEL JURADO



Dr. DIESTRA PALACIOS, Julio Eduardo
Presidente



Dr. RAMOS MAYURI, Reynaldo Walter
Secretario



Mg. HERNÁNDEZ LÓPEZ, Miguel Angel
Vocal

PÁGINA DEL JURADO

Dedicatoria

A mi hija Antonella, por ser la fuerza y motivo en cada una de mis metas y propósitos a cumplir.

A mi Madre Martha por su apoyo incondicional, porque sin su ayuda no hubiese podido culminar mis estudios de post Grado.

A mis hermanos Mery y Edwin, que siempre están conmigo en todo Momento.

Martha Merly

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a Dios por guiarme a lo largo de mi vida y haberme dado salud, y lo necesario para seguir adelante día a día para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A la Lic. Karina Mendoza Bardales jefa de la oficina de coordinación de Prestaciones y atención primaria de la Red Asistencial Ica- ESSALUD, por brindarme su autorización y apoyo para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

A los trabajadores de la Red Asistencial Ica- ESSALUD, por colaborar en la recojo de información mediante la aplicación de cuestionarios sobre rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales.

LA AUTORA

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018, con la finalidad de determinar la relación entre los rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de magister en Gestión de los Servicios de Salud.

En este trabajo se describen los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, con una muestra de 117 trabajadores.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos, así como la fundamentación científica de las variables rasgos de personalidad y relaciones interpersonales, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presentan los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones, mientras que en la sexta sección se expone las recomendaciones; en la séptima sección se adjuntan las referencias y por último se colocan los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	31
II. METODO	32
2.1 Diseño de investigación	32
2.2 Variables, Operacionalización	32
2.3 Población, muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5 Métodos de análisis de datos	37
2.6 Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	52

V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS	55
ANEXOS	59
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos	59
ANEXO 2: Matriz de consistencia	66
ANEXO 3: Constancias	69
ANEXO 4: Data de resultados	71
ANEXO 5: Evidencia fotográfica	77
ANEXO 6: figuras estadísticas	79

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.	39
Tabla 2 Rasgos de la personalidad y dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.	40
Tabla 3 Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.	41
Tabla 4 Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.	42
Tabla 5 Rasgos de la personalidad y asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.	43
Tabla 6 Estadígrafo de la variable rasgos de la personalidad	44
Tabla 7 Estadígrafo de la variable relaciones interpersonales	45
Tabla 8 Prueba de Kolmogorov-Smirnov	46

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.	79
Figura 2 Rasgos de la personalidad y dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.	79
Figura 3 Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.	80
Figura 4 Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.	80
Figura 5 Rasgos de la personalidad y asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.	81

RESUMEN

El presente estudio se ha realizado con el propósito de establecer la relación que existe entre los rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, en el año 2018.

La investigación guarda correspondencia con un trabajo de investigación no experimental de diseño descriptivo correlacional. La población de estudio, en este trabajo de investigación estuvo compuesto por 168 trabajadores de la Red Asistencial Ica- ESSALUD y una muestra de 117. Para la recolección de datos se ha utilizado como instrumento el Big Five Questionnaire (BFQ) y el cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Los resultados de la investigación reflejan que existe una relación directa de $r=0,770$ los rasgos de la personalidad y las relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, en el año 2018; esto quiere decir que a un adecuado nivel de desarrollo de la personalidad le corresponde un adecuado nivel de relaciones interpersonales.

Palabras Clave: Rasgos de la personalidad, relaciones interpersonales

ABSTRACT

The present study has been carried out with the purpose of establishing the relationship that exists between personality traits and interpersonal relationships in workers of the Ica-ESSALUD Healthcare Network, in 2018.

The research corresponds to a non-experimental research work of descriptive correlational design. The study population, in this research work, consisted of 168 workers from the Ica ESSALUD Assistance Network and a sample of 117. The Big Five Questionnaire (BFQ) and the questionnaire were used to collect data. the interpersonal relationships. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

The results of the research show that there is a direct relationship of $r=0,770$ between personality traits and interpersonal relationships among workers of the Ica-ESSALUD Healthcare Network, in 2018; this means that an adequate level of personal development corresponds to an adequate level of interpersonal relationships.

Keywords: Personality traits, interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Actualmente en los centros de salud se observa una exigencia en el desempeño de los trabajadores y profesionales de salud de manera rígida, descuidando en parte el desarrollo de las relaciones interpersonales ya que se evidencia grupo individualizados entre los trabajadores de las diversas áreas, falta de compañerismo, práctica de una comunicación vertical, entre otros; todo estos aspectos afectan en el servicio de salud hacia los pacientes.

Según Artigas, J.¹ en base a estudios realizados se demuestra que los pacientes de los centros de salud presentan a diario quejas sobre la atención brindada por parte de los trabajadores de la institución, esto debido a que existe algunos trastornos en la personalidad de los trabajadores que afecta su parte afectiva, emotiva, motivacional y las relaciones interpersonales.

Por otro lado Lapeña, Y. et. al.² manifiesta que en la actualidad en diversos hospitales se observa problemas de relaciones interpersonales entre los trabajadores debido a la inadecuada organización de sus funciones en cada una de sus áreas donde laboran, también se refleja la falta de interés por practicar la escucha activa, el ser empático para mejorar las clima laboral, esto es resultado del bajo nivel valorativo que le dan al fomento de un entorno laboral armonioso, debido a que solo buscan cumplir con sus funciones, limitando relacionarse con los demás.

En el Perú, la investigación de Luna, B.³ señala que el desgaste profesional de las personas que trabajan en centros de salud es debido a la influencia de factores individuales y ambientales. También se llega a la conclusión que un trabajador con dificultades en su personalidad no logra responder a las altas demandas de trabajo ya que se generaría en la persona una tensión emocional y estrés que influyen en sus relaciones interpersonales y en el desempeño.

Por otro lado, Vásquez, L.⁴ señala que en los centros de salud, se evidencia que los trabajadores no presentan un alto nivel de interacción con sus

compañeros impidiendo así el trabajo en equipo y consecuentemente brindando una deficiente atención a los pacientes y afectando a la productividad laboral.

En Ica Helen, A.⁵ señala que en diversos centros de salud el personal que labora es elegido por recomendaciones o favores entre los directivos y que estas personas no presentan una personalidad adecuada al cargo que ocupan, lo cual genera que las personas no desempeñen bien sus funciones y tengan un alto estrés laboral, en cuanto a la interacción con sus compañeros existen roses y conflictos entre ellos

En la Red Asistencial Ica - ESSALUD, 2018 se observa una problemática similar en la descrita en los contextos anteriores, observándose que un gran porcentaje de trabajadores que laboran en la institución no poseen los rasgos personales que son necesarios para cumplir el perfil profesional requerido ni para cumplir con el desarrollo de las actividades institucionales, observándose una baja paciencia, una baja tolerancia a la formación, una incapacidad para ponerse en el lugar de la otra persona, incapaz de adecuados procesos de comunicación y cooperar con sus compañeros, etc., esto origina que en muchos casos ocurran discrepancias entre los miembros de la institución que impiden que se trabaje de forma conjunta en la atención de los pacientes. Existiendo esta problemática en la Red Asistencial Ica - ESSALUD, 2018 se ha llevado a cabo una investigación sobre la relación que existe entre los rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Lapeña, Y. (2012). Estudio fenomenológico de las relaciones interpersonales laborales: la mirada del personal de enfermería de las diferentes unidades del Hospital General Santa Bárbara de Soria. (Tesis doctoral). Universidad de Alicante; España. Investigación de nivel descriptivo-explicativo con un diseño transversal. La unidad de análisis fue 21 sujetos muestrales. Se empleo el cuestionario para recoger los datos. El investigador concluye: que

las relaciones interpersonales percibidas en los trabajadores son deficientes, la causa primordial es que los directivos responsables del manejo de la institución no incorporan entre las actividades y procesos acciones que permitan fortalecer los vínculos entre los trabajadores, de modo que de forma permanente en la institución los trabajadores actúan como simples conocidos sin deseos de apoyarse mutuamente ni de colaborar para el logro de los objetivos institucionales, dando origen al nexo social negativos entre los trabajadores.⁶

Muñiz, S. (2014). Relaciones interpersonales en la calidad laboral del personal administrativo del Hospital del Niño Francisco de Ycaza Bustamante, de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Nivel de tipo descriptivo. La unidad muestral fue 273 usuario. La técnica fue la encuesta. Se concluye: que la satisfacción del personal de la institución médica, es un pilar base para tener una productividad muy excelso siendo una finalidad que percibe el hospital actualmente, se mantiene de manera permanente una atención específica como es la satisfacción del empleado, teniendo siempre una comunicación asertiva y eficiente para **incrementar el nivel de afectividad y valoración que existe en los vínculos desarrollados en los trabajadores de la institución**⁷.

Camarillo, L. (2015). Rasgos de personalidad en trastornos de la conducta alimentaria, evolución y gravedad de los síntomas. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España. Nivel de estudio transversal. La muestra fue 212 pacientes. Se empleó el cuestionario. Se concluye: que **cuando no se logra detectar ni tratar adecuadamente los diverso trastornos de personas que se desarrollan en las personas, estos pueden generar en conductas mucho más graves que llegan a dañar seriamente su salud y a poner en peligro su vida, debido a que generan trastornos crónicos tales como las bulimia, la anorexia, etc.**⁸

A nivel nacional

Condori, C. (2017). Relación entre rasgos de la personalidad y clima organizacional en trabajadores de la Microred salud Incuyo – Coracora,

2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, sede de Ayacucho, Perú. El nivel investigativo es correlacional. La unidad de análisis fue 41 trabajadores. Se concluye: **que los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación permiten establecer una relación alta y significativa entre la variable rasgos de personal y la variable clima organizacional, de modo que se puede señalar que si la institución desea mejorar su nivel de clima organizacional debe de realizar actividades a fin de mejorar sus rasgos de personalidad**⁹.

Anampa, A. (2017). Relaciones interpersonales y rendimiento laboral del personal, en el servicio de enfermería del Hospital Referencial Coracora provincia de Parinacochas – Ayacucho, en el año 2017. (Tesis de maestría). UCV, sede de Ayacucho, Perú. El nivel investigativo es básico de tipo no experimental. La muestra fue 50 trabajadores. Se empleó la técnica de la encuesta. Se concluye: que los datos recogidos y analizados se pudo determinar un valor de Rho Spearman de $r = 0,748$ lo **cual señala una relación significativa entre las variables de estudio, de modo que la institución debe de procurar que todos sus trabajadores posean un adecuado nivel de capacidades para desarrollar optimas relaciones interpersonales con los otros miembros de la institución, ya que cuando existe un buen nivel de relaciones organizacionales existe también un buen nivel de desempeño laboral.**¹⁰

Muñoz, M. (2017). Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015. (Tesis de maestría). UCV, Lima, Perú. El nivel de estudio es descriptivo-correlacional. La unidad de análisis fue 68 trabajadores. El investigador concluye: que las relaciones interpersonales se asocian de manera significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería.

Así mismo el desempeño laboral de los enfermeros tiene como un factor que repercute en su quehacer laboral como son las relaciones interpersonales por ello debe ser activa y positiva ¹¹.

A nivel local

Huaracc, M. (2015). Influencia de las Relaciones interpersonales en el Clima institucional en la Institución Educativa “Daniel Merino Ruiz” de La Tinguíñalca, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, sede Ica, Perú. El nivel de investigación es básico, de tipo correlacional explicativo. La muestra fue 86 profesores. Se empleó el cuestionario. El investigador concluye: que la variable clima organizacional tiene una relación significativa con la variable relaciones interpersonales, lo cual es un indicativo u orientación a la gestión que debe desarrollar la institución ya que si desea mejorar el nivel de clima que presenta la institución debe generar un conjunto de procesos que permitan mejorar las relaciones que desarrollan los trabajadores durante el cumplimiento de sus funciones.

En una institución educativa es primordial tener buenas relaciones y un clima agradable entre docentes, lo cual hará más efectiva la participación en las actividades de colegio y entre otros aspectos .¹²

1.3. Marco teórico

1.3.1. Rasgos de la personalidad

1.3.1.1. Definición de rasgos de personalidad

Para Montañó, M., Palacios, J. y Gartiva, C.¹³ hablar de los rasgos consiste en hacer referencia a aquellas definiciones que contribuyen a explicar la disimilitud personal, los que se deduce el comportamiento, que hacen que los seres humanos respondan de forma particular ante una diversidad de situaciones que se da en la vida diaria.

Así mismo Vázquez, S.¹⁴ señala que la personalidad es “muestra de nuestra manera de pensar, sentir y actuar, que son únicas en cada una de las personas”,

En este sentido Pereyra, K.¹⁵ define los rasgos de personalidad a las tendencias que tiene una persona en la manera de comportarse ante situaciones diversas. Es decir, son disposiciones de comportamientos latentes, ante establecidas situaciones.

En síntesis, se puede definir los rasgos de personalidad como el conjunto de propiedades de personalidad que una persona desarrolla a lo largo de su vida, producto de su desarrollo psicológico, emocional, cognitivo y genético que determinan los valores, actitudes, principios y emociones que despliega durante su interacción en sociedad.¹⁶

1.3.1.2. Características de los rasgos de personalidad

Según Montaña, M., Palacios, J. y Gantiva, C.¹³ las características que se manifiestan son:

-Singularidad: implica la diferentes entre una u otra personas.

Por ende, la personalidad demuestra qué no todos obramos de manera igual en situaciones similares.

-Estabilidad: implica un estilo de comportamiento propio que se da con el tiempo.

La estabilidad de la personalidad hace conjeturas en los cambios y variaciones en el proceso vital de una persona, a la vez que se considera cambios e inconsistencia como formas someras y no recónditas de la transformación de la personalidad del individuo.

-Consistencia: comprende el análisis de las tendencias comportamentales en distintas situaciones. La estabilidad siempre vincula la consistencia y viceversa. Así mismo un ciudadano consistente mantenga un conjunto de rasgos en su persona de forma permanente en el tiempo. Sin embargo, esto no quiere decir que no pueden sufrir variaciones en el tiempo, ya que la persona es un sujeto que aprende puede modificar sus diversos rasgos de personalidad producto del aprendizaje.

1.3.1.3. Componentes de los rasgos de personalidad

Para Lievens, F. y Coetsier, P.¹⁷ los principales componentes son:

-Temperamento: implica las conductas que inician de manera temprana, debido a que es un conjunto de conductas y características personas que se

enmarcan dentro de las primeras emociones que tiene la persona y que son básicamente desarrolladas producto de sus propiedades genéticas y de funcionamiento neurobiológico, por lo que estos rasgos, singularizan en cada sujeto. Así mismo establece que sus capacidades de conducta están determinadas por el carácter que el temperamento produce, tal como una actitud irritable, alegre, confiada, etc.

-Identidad: comprende el proceso en el que la persona se da cuenta de quién es, es decir, construye conceptualmente su personalidad y la acepta, comprendiendo cuáles son sus emociones, sus actitudes, sus conductas, sus principios y valores,, su geográfica y su cultura, aceptando que no puede desarrollar adecuadamente todas las actividad ni que puede caerle bien todo el mundo, de modo que puede enfrentarse al entorno en el que se desenvuelve sin temores ni miedo al rechazo.

-Género: comprende el conjunto de ideas, comportamientos y atributos que cada persona realiza sus diversas actividades en una sociedad.

-Trastornos neuro-psicológicos del desarrollo: toda persona en su desarrollo logra formar un conjunto de capacidades y habilidades que le permiten dominar aquellas actitudes, emociones y comportamientos que definen sus rasgos personales, sin embargo, muchas veces las personas sufren diversas alteraciones en su estructura cognitiva que le impiden controlar óptimamente sus rasgos personales, de modo que se muestran incapaces de controlar sus emociones y actitudes que le impiden desarrollar conductas de forma óptima, tales como la solución de conflictos, el desarrollo de interacciones, etc.

-Afecto: implica la manifestación afectiva de un individuo. Así mismo se define que son el conjunto de capacidad y habilidades que posee la persona para desarrollar conductas distintas frente a las personas, mostrando una sentimientos de cariño y afecto hacia aquellas que le son más cercanas o significan personas valiosas para él,

-Mecanismos de defensa: comprende el rol de la mente humana para desarrollar un conjunto de mecanismos para evitar que factores externos le

causen un daño emocional o físico, es decir, un conjunto de conductas que le permitan afrontar situaciones de depresión, de peligro, de aislamiento, etc. Entre estos se puede notar una clasificación, por ejemplo conductas de humor y de sublimación corresponden a aquellos mecanismos de defensa normales, conductas relacionadas a la idealización, a la identificación corresponden a mecanismos de defensa limítrofes, acciones correspondientes al desánimo o a la encapsulación pertenecen a mecanismos de defensa psicótica,

1.3.1.4. Dimensiones de los rasgos de personalidad

Según Polanio, A., Cabanyesy, J. y Del Pozo, A.¹⁸ las dimensiones que se pueden señalar son:

-Energía: implica que una persona se demuestra como una persona que desarrolla un gran conjunto de actividades de gran dinamismo, desplegando una gran cantidad de energía, así como el desarrollo de actividades de dominancia cuando se desarrollan actividades de carácter grupal.

-Afabilidad: implica que el ser humano se describe como participativa, afable, dadivoso, simpática y desprendida. Abarca las capacidades que posee la persona para lograr cooperar con otras en el desarrollo de sus funciones, así como la ponerse en el lugar de la otra persona mediante acciones cordiales y amables que le permita desarrollar actividades de forma grupal.

-Tesón: comprende a los sujetos que se describen de manera pensativa, cuidadosa, responsable y persistente, lo que abarca la capacidad de la persona para dominar la escrupulosidad así como para lograr mantener de forma constante y perseverante una determinada acción.

-Estabilidad Emocional: implica que los sujetos han desarrollado un conjunto de capacidades y habilidades que le permitan llevar un control y dominio sobre sus emocionales, de modo que siempre actúan primando la razón y no los impulsos, abarcando ese modo, el control significativo de las emociones que posee y su capacidad para adecuarlas al contexto en el que se encuentra.

-Apertura mental: implica que el ser humano comprende la capacidad de la persona a aceptar los diversos acontecimientos que pasan a su alrededor y desea comprenderlos, de modo que busca siempre adquirir una mayor información sobre los diversos hechos, conductas, personalidades comprendiendo la interrelación con su identidad cultural diversas de su país.

1.3.1.5. Necesidad del estudio de los rasgos de personalidad

Para Pereyra, K.¹⁵ toda que interactúa con otras en un determinado contexto debe de poseer un conjunto de cualidades y capacidades de personalidad que le permitan interactuar y desenvolverse de forma óptima en dicho contexto, sin embargo, esta necesidad es mayor cuando se hace referencia a los profesionales de la salud, ya que por las características propias de su profesión deben de interactuar con un mayor número de personas, sin embargo, esta interacción no se desarrolla en condiciones habituales, por el contrario, son condiciones especiales donde los pacientes muchas veces presentan elevados niveles de estrés, tensión, temor, estados de ánimos cambiantes, etc., sumado a las conductas de los pacientes quienes se muestran impacientes porque se le brinde un óptimo servicio a sus pacientes. Es en esta realidad en la que se desenvuelve el profesional de la salud y por ende, debe de poseer un conjunto de rasgos de personalidad que responda de forma óptima a estas condiciones a fin de contribuir a la estabilidad emocional y psicológica del paciente y así contribuir a su recuperación. .

1.3.1.6. Enfoque teórico de los rasgos de personalidad

Lo señalado por Orihuela, F.¹⁹ se enmarca dentro del Enfoque del Aprendizaje por Observación, que señala que todo rasgo de conducta o comportamiento de una persona es producto de la observación de la forma en que se comportan los demás miembros del entorno en el que se desenvuelve, siendo en un primer momento la familia, en un segundo momento los amigos, en un tercer momento la localidad en la que se desarrolla la cultura. El ser humano aprende a partir de las diversas situaciones de su vida cotidiana, de modo que adquiere diversos

mecanismos de conducta que pone de manifiesto en diversos contextos y situaciones sociales, tales como la interacción, la solución de conflictos, el desarrollo de actividades de cooperación, etc. La persona busca el adecuado empleo de los diversos modelos de conducta que ha observado desarrollar a personas cercanas, de modo que busca apropiarse de ellos y comprender cuál es la situación idónea en la que debe ejecutar cada uno.

De este modo, esta teoría señala que toda persona posee diversos modelos conductuales que influyen en su personalidad y que determina la forma en que interactúan con otras personas, sin embargo, no todos los modelos aprendidos son adecuados ni permiten desarrollar una buena interacción social ni son adecuados para ciertos contextos. Por ende, cada persona debe de comprender el entorno y la situación en la que se encuentra para poder desarrollar modelos de conducta que le permitan desenvolverse de forma correcta y aceptada por la sociedad.

1.3.2. Relaciones interpersonales

1.3.2.1. Definición de relaciones interpersonales

Para Silviera, M.²⁰ señala que es aquella interacción que se produce entre dos o más personas con la finalidad de satisfacer una determinada necesidad, tales como la necesidad de afecto, la necesidad de cooperación y apoyo, la necesidad de conocimiento, etc., por lo cual comprende un conjunto de habilidades y capacidades, tales como el respeto, la solidaridad, la cooperación, la asertividad, entre otras que se ponen de manifiesto de forma recíproca entre las que desarrollan dicha relación interpersonal.

Así mismo Bisquerra, J.²¹ es la relación recíproca entre dos o más individuos, es la que hacemos todos los días al conversar con las personas que laboramos en el trabajo. Así mismo son relaciones sociales que se pueden dar en diferentes entornos. (familia, trabajo, iglesia entre otros). Las relaciones interpersonales conceden a tener una convivencia con los individuos de manera cordial, lo cual beneficia a la institución generando un buen clima laboral.

Además, Kinicki, A. y Kreitner, R.²² son señalan que son un conjunto de procesos de interacción que desarrollan las personas con la finalidad de establecer relaciones de apoyo y cooperación con otros miembros en un entorno específico, que puede ser la sociedad, la institución, la familia, etc.

Por su parte Espinoza, S.²³ señala que son el conjunto de relaciones de carácter social que se establecen entre las personas de un mismo entorno y que comparten características similares, de modo que estas relaciones se constituyen como un medio para el intercambio de información, para el apoyo y la cooperación, para transmitir y compartir emociones, para compartir momentos de recreación, así como para el desarrollo de acciones para alcanzar objetivos y metas establecidas. Dentro del ámbito sanitario, se puede definir las relaciones interpersonales constituyen los mecanismos de interacción que desarrollan los diversos trabajadores de la salud en el desarrollo de sus funciones laborales y que les permiten colaborar entre sí, brindarse apoyo mutuo, compartir experiencias, transmitir información entre sí, etc.

1.3.2.2. Importancia de las relaciones interpersonales

Lo señalado por Vásquez, L.⁴ permite comprender que para lograr la permanencia y el éxito de la actividad institucional es necesario lograr la óptima producción del trabajador en el cumplimiento de sus funciones, si bien esto se logra a través del desarrollo de incentivos por desempeño que se brinda a los trabajadores que logren alcanzar un mayor rendimiento y una mayor responsabilidad, esto únicamente abarca el ámbito individual de la trabajador, sin embargo, como lo muestran diversas investigación, la **persona** es un ser que **actúa en sociedad**, que necesita de la colaboración e interacción de otras personas para poder mantener un adecuado bienestar en el ámbito físico, emocional y cognitivo, lo cual repercute también de forma significativa en su nivel de productividad.

Por este motivo, la institución debe de garantizar las condiciones idóneas dentro de la institución para asegurar el desarrollo óptimo de los procesos de interacción entre todos los trabajadores de la institución, garantizando así

satisfacer esta necesidad social que tienen los trabajadores y desarrollando además el fortalecimiento de los procesos de comunicación, apoyo mutuo, respeto, establecimiento de lazos, etc., que establezca en la institución un clima institucional que genere bienestar en los trabajadores y fomente su compromiso para con sus funciones, para con la institución y asegure su permanencia en la institución.

1.3.2.3. Dimensiones de las relaciones interpersonales

Según Bisquerra, J.²¹ se conciben como dimensiones:

- Dominio de habilidades sociales básicas: comprende el conjunto de **habilidades** que posee la persona y que le permiten desarrollar una adecuada interacción con los otros miembros de la sociedad, entre las que se pueden mencionar la capacidad para iniciar una conversación mediante el saludo, el respeto, el trato amable, el dar las gracias, etc.

- La comunicación interpersonal: comprende la capacidad de la persona para poder transmitir de una forma pertinente y clara un conjunto de información a otra persona que pertinente a su contexto, por lo tanto abarca las capacidades relacionadas con la dicción fluida, el uso adecuado de gestos, la modulación de la voz, la expresión de propios sentimientos y emociones, etc.

- Comportamiento pro-social y cooperación: comprende el conjunto de **habilidades** que **desarrolla un sujeto** para poder realizar un proceso de interacción y cooperación entre los miembros de la institución, de modo que aúnen esfuerzos apoyándose y cooperando entre sí para **ejecutar eficazmente diversas acciones**, para **cumplir cabalmente** de los objetivos institucionales de una forma más eficaz y productiva.

- La asertividad: que comprende la capacidad de la persona para **situarse en la perspectiva del otro**, comprendiendo su sentir y su preocupación en el cumplimiento de sus funciones, de modo que pueda transmitir ideas y pensamientos sin ningún tipo de agresión hacia los demás, que se respete la ideología de cada trabajador, se vele por el cuidado del bienestar emocional

de todos los trabajadores, de modo que cada uno se sienta seguro emocional y físicamente en el desarrollo de debates e intercambio de ideas dentro de la institución.

1.3.2.4. Funciones de las relaciones interpersonales

Según Morales, J., Moya, M., Gaviria, E. y Cuadrado, I.²⁴ cumplen con las siguientes funciones:

- Satisfacer la necesidad innata de cada persona relacionada con la interacción con otros miembros de la sociedad, donde puedan acompañarse mutuamente, donde puedan intercambiar ideas y opiniones, donde puedan cooperar y apoyarse mutuamente en el desarrollo de sus funciones, incrementando sus niveles de percepción de seguridad y estabilidad.

- Incrementar los niveles de productividad en el desarrollo de las actividades institucionales.

- Asegurar el bienestar de los trabajadores, desarrollando un proceso de vinculación afectiva y emocional donde los trabajadores se apoyen velando por el bienestar grupal antes que el individual.

1.3.2.5. Bases de las relaciones interpersonales

Lo señalado por Silviera, M.²⁰ permite mencionar las siguientes bases.

- La percepción: comprende el concepto que se forman las personas sobre la forma en que otra se comporta, las cualidades y valores que se poseen, así como la forma en que se expresa, este conjunto de factores que percibe la persona la lleva a desarrollar una opinión sobre una persona que influyen en su actitud hacia una persona y la puede impulsar a frenar a desarrollar una interacción con ella.

- La primera impresión: toda persona recibe una determinada formación propia a la familia, a la sociedad y a la educación a la que fue expuesto, de modo que cada persona desarrolla un tipo de actitud y comportamiento que despliega en su interacción con los demás, sin embargo, también se desarrolla una forma de evaluación sobre las personas que se ejecuta al

interactuar con una persona antes desconocida, desarrollando una idea sobre el tipo de persona que es (enojona, amigable, pacienzosa, etc.) la cual puede variar al incrementar los niveles de interacción entre ambos.

-La simplificación: comprende todo aquello que una persona considera importancia o fundamental en relación a conductas, valores, ideas, etc., que debe poseer una persona para categorizarla como buena y se sienta dispuesto a interactuar con ella. Toda persona posee una personalidad muy compleja, debido que el proceso de conocer plenamente a cada una conlleva un esfuerzo arduo y un tiempo muy prolongado, de modo que la apreciación de cualidades principales constituye un mecanismo de interacción más simple que permite la formación de vínculos afectivos.

-El persistir: comprende en la permanencia de la interacción entre una o más personas después de la primera impresión, es decir, se prolonga la interacción entre dos personas que antes no se conocían, de modo que se obtiene un mayor número de datos sobre su conducta, sus valores, su personalidad, etc., que pueden desarrollar una nueva percepción que se tiene acerca de dicha persona o mantener la percepción desarrollada en la primera impresión.

1.3.2.6. Enfoque teórico de las relaciones interpersonales

Lo manifestado por Vásquez, L.⁴ señala que se enmarca dentro de la Teoría de la Penetración Social de Altman y Taylor; la cual señala que todo tipo de relación interpersonal que se desarrolla depende en gran medida por el nivel de intimidad que se origina entre dichas dos personas o grupo de personas, en la cual la primera vez que interactúan las personas desarrollan una vinculación superficial, sin embargo, a medida que las personas interactúan más producto de una semejando en sus actitudes, valores y perspectivas de la vida, esta vinculación pasa de ser superficial a una vinculación con un nivel de intimidad mayor como se refleja en la vinculación amical, llevando a poseer una intimidad profunda cuando desarrollan una relación amorosa, lo que se da principalmente en parejas sentimentales.

Este tránsito entre una intimidad superficial y una intimidad profunda, se da principalmente por la interacción entre las personas, ya que se van compartiendo mayores momentos, se van analizando mejor las conductas y comportamientos, se van evaluando los valores y principios, se encuentran semejanzas entre objetivos y perspectivas de vida que logran cambiar el sentimiento de una persona hacia otra, pasando de una simple amistad a una amistad profunda o a una relación amorosa.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Qué relación existe entre los Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018?

Problemas específicos:

PE1: ¿Qué relación existe entre los Rasgos de la personalidad y el dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018?

PE2: ¿Qué relación existe entre los Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018?

PE3: ¿Qué relación existe entre los Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018?

PE4: ¿Qué relación existe entre los Rasgos de la personalidad y la asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El trabajo de investigación se justifica en función a su aporte teórico, práctico, metodológico, y relevancia social referida a las variables de estudio.

Por su **aporte teórico**: Debido a que existen enfoques y teorías sobre las variables de estudio se analizó y sistematizó la información para un mejor entendimiento sobre los rasgos de personalidad y relaciones interpersonales. La información presentada en el marco teórico estará a disposición y alcance de los futuros investigadores.

Justificación práctica: está dada principalmente por finalidad de la investigación de lograr determinar la relación existente entre las variables de estudio, la cual permita comprender el comportamiento de cada variable y proponer a su vez el desarrollo de estrategias que permitan mejorar dichas variables.

Justificación metodológica: este aporte está dado principalmente porque el desarrollo de la investigación se sustentó en un diseño metodológico aprobado por la comunidad científica, como lo es la de tipo no experimental y diseño correlacional, así mismo, en su desarrollo se formularon instrumentos para la recolección de datos que pasarán por la validación de expertos a fin de determinar su confiabilidad y así obtener datos pertinentes que sirvan para comprender las variables de estudio, de este modo, la investigación constituye un instrumento que servirá de guía para el desarrollo de futuras investigaciones.

Justifica social: Los beneficiarios directos de esta investigación fueron los trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD quienes son parte de la sociedad, quienes conocerán las características de su personalidad y cómo

influye en las relaciones interpersonales dentro de la institución donde laboran.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Hipótesis específicos:

HE1: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

HE2: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

HE3: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

HE4: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Establecer la relación entre los Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

1.7.2. Específicos

OE1: Establecer la relación entre los Rasgos de la personalidad y el dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

OE2: Establecer la relación entre los Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

OE3: Establecer la relación entre los Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

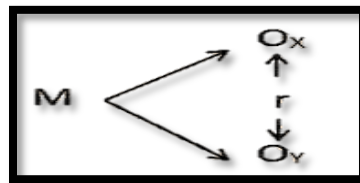
OE4: Establecer la relación entre los Rasgos de la personalidad y la asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

En el presente estudio de acuerdo al tipo de investigación es no experimental y en forma pertinente se ha elegido el diseño descriptivo correlacional.

Según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P.²⁵ el estudio presenta un diseño descriptivo correlacional; este tipo de diseños describen a cada una de las variables de manera independiente, por otro lado también busca determinar el grado de relación entre cada una de ellas. El esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Variable 1: Rasgos de la personalidad

O₂ = Variable 2: Relaciones interpersonales

r = Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: Rasgos de la personalidad

Dimensiones

D1: Energía

D2: Afabilidad

D3: Tesón

D4: Estabilidad Emocional

D5: Apertura mental

Variable 2: Relaciones interpersonales

Dimensiones

D1: Dominio de habilidades sociales básicas

D2: La comunicación interpersonal

D3: Comportamiento pro-social y cooperación

D4: Asertividad es el manejo positivo de la agresividad

2.2.2 Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rasgos de la personalidad	Pereyra, K. ¹⁵ define los rasgos de personalidad como las tendencias de un individuo a comportarse de una manera consistente en muchas situaciones distintas. Son disposiciones comportamentales, tendencias latentes de comportamiento concreto en determinadas situaciones.	Los rasgos de la personalidad se evaluó mediante un cuestionario de 132 ítems	D1: Energía 1,7,19,31,37,39,51,61,68,71,73,78, 94,95,99,102,114,117,121,123	<ul style="list-style-type: none"> Dinamismo Dominancia 	Escala de intervalo
			D2: Afabilidad 4,10,16,28,34,40,48,52,64,65,70,74, 86,88,93,100,108,109,111,126,128,130,	<ul style="list-style-type: none"> Cooperación Cordialidad 	
			D3: Tesón 2,8,20,32,38,49,54,75,79,82,85,96, 106,107,110,115,125,129,132	<ul style="list-style-type: none"> Escrupulosidad Perseverancia 	
			D4: Estabilidad Emocional 3,9,21,27,33,43,45,62,63,69,76,81, 83,89,91,98,104,116,119,120,122,	<ul style="list-style-type: none"> Control de emociones Control de impulsos 	
			D5: Apertura mental 11,17,23,29,35,41,42,47,56,77,87, 90,97,103,105,112,118,124,131,	<ul style="list-style-type: none"> Apertura a la cultura Apertura a la experiencia 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Relaciones interpersonales	Bisquerra, J. ²¹ una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas, es la que realizamos todos los días al comunicarnos con quienes nos rodean, son relaciones sociales que se pueden dar en distintos contextos; como por ejemplo familia, clubes sociales, vecinos, trabajo, amigos, iglesia, etc. Las relaciones interpersonales permiten convivir con las demás personas de forma cordial, lo cual beneficia a quien las practica, a su familia, amigos, compañeros de trabajo, y por supuesto, a la institución donde labora al provocar un clima de bienestar.	Las relaciones interpersonales fueron evaluadas mediante un cuestionario de opinión de 24 ítems.	D1: Dominio de habilidades sociales básicas 1,2,3,4,5,6	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha y respeta a sus colegas • Valora a los demás • Practica la empatía 	Escala de intervalo
			D2: La comunicación interpersonal 7,8,9,10,11,12	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra habilidad para la comunicación • Sabe escuchar a sus interlocutores • Apertura a los demás 	
			D3: Comportamiento pro-social y cooperación 13,14,15,16,17,18	<ul style="list-style-type: none"> • Conformar parte de diversos grupos • Compartir sus experiencias didácticas • Promueve la ayuda mutua 	
			D4: Asertividad es el manejo positivo de la agresividad 19,20,21,22,23,24	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa con sinceridad sus ideas • Expresa adecuadamente sus puntos de vista • Se comunica asertivamente 	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Vara, A.²⁶ indica que la población es una serie de individuos que presentan una serie de características en común, se ubican en el mismo entorno y varían en el transcurso del tiempo.

La población, en este trabajo de investigación estuvo compuesto por 168 trabajadores de la Red Asistencial Ica- ESSALUD.

	N° de trabajadores	Total
Administrativo	139	83%
Asistencial	29	17%
Total	168	100%

Fuente: Cuadro de personal de la Red Asistencial Ica- ESSALUD

2.3.2 Muestra

Vara, A.²⁶ indica que la muestra (n), es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población.

La muestra estará conformada por 117 trabajadores.

	N° de trabajadores	Total
Administrativo	97	83%
Asistencial	20	17%
Total	117	100%

Fuente: Cuadro de la población de estudio

2.3. Muestreo

Para elegir a las unidades muestrales se utilizó en muestreo probabilístico.

Fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot N + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{4 \quad 50 \quad 50 \quad 168}{25 \quad 168 \quad + \quad 4 \quad 50 \quad 50}$$

$$n = \frac{192.1 \quad x \quad 8400}{4200 \quad + \quad 4 \quad 2500}$$

$$n = \frac{1613472}{4200.0 \quad + \quad 9604}$$

$$n = \frac{1613472}{13804}$$

$$n = 117$$

Fracción Muestral

$$Fp = \frac{n \times 100}{N}$$

$$Fp = \frac{117 \quad x \quad 100}{168}$$

$$Fp = \frac{11688}{168}$$

$$Fp = 70 \quad \%$$

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Encuesta: Técnica que ha permitido recoger información a partir de la formulación de un conjunto de ítems, para comprender el comportamiento de las variables de estudio en cada una de las unidades muestrales.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo la recolección de datos se ha utilizado como instrumento el Big Five Questionnaire (BFQ) y el cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales.

2.4.3 Validez del instrumento

Se contó con la validez del contenido ya que los instrumentos utilizados como

El cuestionario para evaluar los rasgos de personalidad (BFQ) y el cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales eran validados.

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

La prueba de confiabilidad indica el grado en que el instrumento es consistente para realizar evaluaciones estables del comportamiento de las variables.

Los instrumentos aplicados en la investigación son confiables porque su coeficiente de alfa de Cronbach es mayor a 0.8.

2.5 Métodos de análisis de datos

La información que se ha recogido mediante la aplicación de dos cuestionarios.

Se ha hecho uso del Software Excel 2014 y SPSS 22 para el procesamiento de la información.

Se han elaborado tablas estadísticas conteniendo estadígrafos como medidas de tendencia central, medidas de dispersión.

El método de análisis de datos también incluye la elaboración de figuras estadísticas y calculando frecuencias absolutas y relativas porcentuales de acuerdo a los objetivos de la investigación.

Para la determinación del coeficiente de correlación se aplicó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, que ha posibilitado identificar si los datos tienen distribución normal o no, en función a esta prueba se ha elegido el más pertinente.

2.6 Aspectos éticos

La investigación veló por los siguientes aspectos éticos:

Se ha tenido cuidado especial en citar a los autores que contribuyeron con información importante para el sustento teórico de las variables y su mayor comprensión, de esta manera se ha garantizado el respeto la propiedad intelectual de los teóricos de respaldo.

Se ha tenido cuidado especial en proteger la identidad de los participantes que colaboraron con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, para lo cual la investigadora tuvo que asignar un código de identificación y de esta manera realizar el tratamiento de los datos de manera anónima.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Tabla cruzada VX: Rasgos de la personalidad*VY: Relaciones interpersonales						
		VY: Relaciones interpersonales				
			Deficiente [24-56>	Regular [56- 88>	Bueno [88- 100]	Total
VX: Rasgos de la personalidad	Muy deficiente [120-216>	Recuento	2	0	0	2
		% del total	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
	Deficiente [216-312>	Recuento	6	2	0	8
		% del total	5,1%	1,7%	0,0%	6,8%
	Regular [312-408>	Recuento	0	42	30	72
		% del total	0,0%	35,9%	25,6%	61,5%
	Bueno [408-504>	Recuento	0	0	33	33
		% del total	0,0%	0,0%	28,2%	28,2%
	[504-600]	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total		Recuento	8	44	65	117
		% del total	6,8%	37,6%	55,6%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 1 tenemos los resultados del Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

En esta tabla se observa que, 2 personas que representan el 1,7 % de integrantes de la muestra expresan existe un rasgo de personalidad muy deficiente y tienen deficiente relaciones interpersonales; 6 personas que representan el 5,1% señalan que el rasgo de la personalidad es deficiente y que sus relaciones interpersonales son deficientes.

Finalmente se puede concluir señalando que existe relación entre rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales.

Tabla 2: Rasgos de la personalidad y dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Tabla cruzada VX: Rasgos de la personalidad*D1: Dominio de habilidades sociales básicas						
		D1: Dominio de habilidades sociales básicas				
			Deficiente [6-14>	Regular [14-22>	Bueno[22-30]	Total
VX: Rasgos de la personalidad	Muy deficiente [120-216>	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	Deficiente [216-312>	Recuento	4	4	0	8
		% del total	3,4%	3,4%	0,0%	6,8%
	Regular [312-408>	Recuento	0	30	42	72
		% del total	0,0%	25,6%	35,9%	61,5%
	Bueno [408-504>	Recuento	0	3	30	33
		% del total	0,0%	2,6%	25,6%	28,2%
	[504-600]	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total		Recuento	4	39	74	117
		% del total	3,4%	33,3%	63,2%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 2 tenemos los resultados del Rasgos de la personalidad y dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica-ESSALUD, 2018.

En esta tabla se observa que, 2 personas que representan el 1,7 % de integrantes de la muestra expresan existe un rasgo de personalidad muy deficiente y tienen regular dominio de habilidades sociales básicas; 4 personas que representan el 3,4% señalan que el rasgo de la personalidad es deficiente y que su dominio de habilidades sociales básicas son deficientes; 30 personas que representan el 25,6% señalan que el rasgo de la personalidad es regular y que su dominio de habilidades sociales básicas son deficientes.

Finalmente se puede concluir señalando que existe relación entre rasgos de la personalidad y dominio de habilidades sociales básicas.

Tabla 3: Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Tabla cruzada VX: Rasgos de la personalidad*D2: La comunicación interpersonal						
			D2: La comunicación interpersonal			
			Deficiente [6-14>	Regular [14-22>	Bueno [22-30]	Total
VX: Rasgos de la personalidad	Muy deficiente [120-216>	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	Deficiente [216-312>	Recuento	4	4	0	8
		% del total	3,4%	3,4%	0,0%	6,8%
	Regular [312-408>	Recuento	0	39	33	72
		% del total	0,0%	33,3%	28,2%	61,5%
	Bueno [408-504>	Recuento	0	15	18	33
		% del total	0,0%	12,8%	15,4%	28,2%
	Muy bueno [504-600]	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total		Recuento	4	60	53	117
		% del total	3,4%	51,3%	45,3%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 3 tenemos los resultados del Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

En esta tabla se observa que, 2 personas que representan el 1,7 % de integrantes de la muestra expresan que existe un rasgo de personalidad muy deficiente y comunicación interpersonal regular; 4 personas que representan el 3,4% señalan que el rasgo de la personalidad es deficiente y que su comunicación interpersonal es regular; 39 personas que representan el 33,3% señalan que el rasgo de a personalidad es regular y también su comunicación interpersonal; 18 personas que representan el 15,4% señalan que el rasgo de la personalidad es bueno y también su comunicación interpersonal; 2 personas que representan el 1,7% señalan que el rasgo de la personalidad es muy bueno y su comunicación interpersonal es bueno.

Finalmente se puede concluir señalando que existe relación entre rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal.

Tabla 4: Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Tabla cruzada VX: Rasgos de la personalidad*D3: Comportamiento pro-social y cooperación						
		D3: Comportamiento pro-social y cooperación				Total
			Deficiente [6-14>	Regular [14-22>	Bueno [22-30]	
VX: Rasgos de la personalidad	Muy deficiente [120-216>	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	Deficiente [216-312>	Recuento	4	4	0	8
		% del total	3,4%	3,4%	0,0%	6,8%
	Regular [312-408>	Recuento	6	27	39	72
		% del total	5,1%	23,1%	33,3%	61,5%
	Bueno [408-504>	Recuento	0	0	33	33
		% del total	0,0%	0,0%	28,2%	28,2%
	Muy bueno [504-600]	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total		Recuento	10	33	74	117
		% del total	8,5%	28,2%	63,2%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 4 tenemos los resultados del Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

En esta tabla se observa que, 2 personas que representan el 1,7 % de integrantes de la muestra expresan que existe un rasgo de personalidad muy deficiente y comportamiento pro-social y cooperación regular; 4 personas que representan el 3,4% señalan que el rasgo de la personalidad es deficiente y que su comportamiento pro-social y cooperación es regular; 39 personas que representan el 33,3% señalan que el rasgo de la personalidad es regular y también su comportamiento pro-social y cooperación es bueno; 33 personas que representan el 28,2% señalan que el rasgo de la personalidad es bueno y también su comportamiento pro-social y cooperación; 2 personas que representan el 1,7%

señalan que el rasgo de la personalidad es muy bueno y su comportamiento pro-social y cooperación es bueno.

Finalmente se puede concluir señalando que existe relación entre rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación.

Tabla 5: Rasgos de la personalidad y asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Tabla cruzada VX: Rasgos de la personalidad*D4: Asertividad es el manejo positivo de la agresividad						
		D4: Asertividad es el manejo positivo de la agresividad				
			Deficiente [6-14>	Regular [14-22>	Bueno[22-30]	Total
VX: Rasgos de la personalidad	Muy deficiente [120-216>	Recuento	2	0	0	2
		% del total	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
	Deficiente [216-312>	Recuento	8	0	0	8
		% del total	6,8%	0,0%	0,0%	6,8%
	Regular [312-408>	Recuento	6	27	39	72
		% del total	5,1%	23,1%	33,3%	61,5%
	Bueno [408-504>	Recuento	0	0	33	33
		% del total	0,0%	0,0%	28,2%	28,2%
	Muy bueno [504-600]	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total		Recuento	16	27	74	117
		% del total	13,7%	23,1%	63,2%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 5 tenemos los resultados del Rasgos de la personalidad y la asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

En esta tabla se observa que, 2 personas que representan el 1,7 % de integrantes de la muestra expresan que existe un rasgo de personalidad muy deficiente y asertividad en el manejo positivo de la agresividad deficiente; 8 personas que representan el 6,8% señalan que el rasgo de la personalidad es deficiente y que su asertividad en el manejo positivo de la agresividad es deficiente; 39 personas que representan el 33,3% señalan que el rasgo de la personalidad es regular y también su asertividad en el manejo positivo de la agresividad es bueno; 33 personas que representan el 28,2% señalan que el rasgo de la personalidad es bueno y también su asertividad en el manejo positivo de la agresividad; 2

personas que representan el 1,7% señalan que el rasgo de la personalidad es muy bueno y su asertividad en el manejo positivo de la agresividad es bueno.

Finalmente se puede concluir señalando que existe relación entre rasgos de la personalidad y la asertividad en el manejo positivo de la agresividad

Tabla 6: Estadígrafo de la variable rasgos de la personalidad

Estadísticos							
		D1: Energía	D2: Afabilidad	D3: Tesón	D4: Estabilidad Emocional	D5: Apertura mental	VX: Rasgos de la personalidad
N	Válido	117	117	117	117	117	117
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		80,1538	79,9573	79,2393	73,4872	81,6325	394,4701
Mediana		82,0000	81,0000	80,0000	74,0000	84,0000	399,0000
Moda		80,00 ^a	79,00	79,00	79,00	84,00	391,00 ^a
Desviación estándar		9,58143	9,31109	9,15259	8,41859	9,07212	42,46877
Varianza		91,804	86,696	83,770	70,873	82,303	1803,596
Mínimo		38,00	38,00	39,00	41,00	44,00	200,00
Máximo		100,00	105,00	99,00	104,00	107,00	515,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Interpretación:

En la tabla N°6 se presentan los estadígrafos de la variable de estudio rasgos de la personalidad.

En la tabla se observa que la media aritmética del rasgo de la personalidad es de 394,4701 puntos, con este resultado la valoración del rasgo de la personalidad es se encuentra en la categoría regular en trabajadores de La Red Asistencial Ica-ESSALUD, 2018.

Tabla 7: Estadígrafo de la variable relaciones interpersonales

		Estadísticos				
		D1: Dominio de habilidades sociales básicas	D2: La comunicación interpersonal	D3: Comportamiento pro-social y cooperación	D4: Asertividad es el manejo positivo de la agresividad	VY: Relaciones interpersonales
N	Válido	117	117	117	117	117
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		22,6154	20,8034	22,2735	22,0855	87,7778
Mediana		24,0000	20,0000	24,0000	25,0000	93,0000
Moda		25,00 ^a	16,00	28,00	25,00	105,00
Desviación estándar		5,11395	4,98487	5,78885	5,84804	18,37498
Varianza		26,153	24,849	33,511	34,200	337,640
Mínimo		13,00	13,00	12,00	12,00	52,00
Máximo		30,00	30,00	30,00	30,00	116,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Interpretación

En la tabla N°7 se presentan los estadígrafos de la variable de estudio relaciones interpersonales.

En la tabla se observa que la media aritmética de las relaciones interpersonales es de 87,7778 puntos, con este resultado la valoración de las relaciones interpersonales se encuentra en la categoría regular en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Tabla 8: Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra												
		D1: Ene rgía	D2: Afabil idad	D3: Tes ón	D4: Estabi lidad Emoci onal	D5: Aper tura ment al	VX: Rasgos de la person alidad	D1: Domin io de habilid ades social es básica s	D2: La comunic ación interper sonal	D3: Comporta miento pro-social y cooperaci ón	D4: Asertiv idad es el manej o positiv o de la agresi vidad	VY: Relacion es interpers onales
N		117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117
Parám etros	Media	80,1 538	79,95 73	79,2 393	73,48 72	81,6 325	394,47 01	22,61 54	20,8034	22,2735	22,085 5	87,7778
normal es ^{a,b}	Desvi ación están dar	9,58 143	9,311 09	9,15 259	8,418 59	9,07 212	42,468 77	5,113 95	4,98487	5,78885	5,8480 4	18,37498
Máxim as	Absol uta	,249	,271	,225	,146	,275	,338	,162	,183	,160	,195	,126
diferen cias	Positi vo	,138	,139	,127	,137	,173	,193	,124	,183	,135	,150	,098
extrem as	Negati vo	- ,249	-,271	- ,225	-,146	- ,275	-,338	-,162	-,150	-,160	-,195	-,126
Estadísti co de prueba		,249	,271	,225	,146	,275	,338	,162	,183	,160	,195	,126
Sig. asintó tica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación:

De los resultados en la tabla 8, un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) en todos los casos son menores a 0,05 en los puntajes de la variable rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales; se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal (la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). Por lo que se utilizó la prueba paramétrica de coeficiente Rho Spearman.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General:

Existe relación directa entre los rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica-ESSALUD, 2018.

Hi: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica-ESSALUD, 2018.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 1%: $\alpha = 0,01$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,770

Correlaciones				
			VX: Rasgos de la personalidad	VY: Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	VX: Rasgos de la personalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	VY: Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Spearman = 0,770 (correlación altamente significativo) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región

crítica $\alpha = 0,01$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Hipótesis específica N°01:

Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Hi: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 1%: $\alpha = 0,01$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,674

Correlaciones				
			VX: Rasgos de la personalidad	D1: Dominio de habilidades sociales básicas
Rho de Spearman	VX: Rasgos de la personalidad	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	D1: Dominio de habilidades sociales básicas	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Spearman = 0, 674 (correlación altamente significativo) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha =$

0,01; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Hipótesis específica N°02:

Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Hi: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 1%: $\alpha = 0,01$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,484

Correlaciones				
			VX: Rasgos de la personalidad	D2: La comunicación interpersonal
Rho de Spearman	VX: Rasgos de la personalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,484**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	D2: La comunicación interpersonal	Coeficiente de correlación	,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Spearman = 0, 484 (correlación altamente significativo) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,01$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta

la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Hipótesis específica N°03:

Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018

Planteo de las hipótesis estadísticas:

A. **H₀**: No existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

H_i: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 1%: $\alpha = 0,01$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,791

Correlaciones			
		VX: Rasgos de la personalidad	D3: Comportamiento pro-social y cooperación
Rho de Spearman	VX: Rasgos de la personalidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,791**
		N	117
	D3: Comportamiento pro-social y cooperación	Coeficiente de correlación	,791**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	117

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Spearman = 0,791 (correlación altamente significativo) y el

significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,01$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Hipótesis específica N°04:

Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Hi: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 1%: $\alpha = 0,01$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,684

Correlaciones				
			VX: Rasgos de la personalidad	D4: Asertividad en el manejo positivo de la agresividad
Rho de Spearman	VX: Rasgos de la personalidad	Coefficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	D4: Asertividad es el manejo positivo de la agresividad	Coefficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Spearman = 0,684 (correlación altamente significativo) y el

significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,01$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha establecido la relación que existe entre los rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018. Esto se está reflejado en el coeficiente de correlación de Spearman de 0,770.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos a Condori (2017)⁴ quien señala en su investigación que ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,732$ que indica que existe relación directa entre rasgos de la personalidad y clima organizacional en trabajadores de la Microred Incuyo –Coracora año 2017, por otro lado; Anampa (2017)² señala en su estudio que ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,748$ que indica que existe relación directa entre sus variables; es decir, a un buen nivel de relaciones interpersonales le corresponde un alto nivel de desempeño laboral, y viceversa.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sobre rasgos de personalidad sustentada por Pereyra¹⁴ quien define como las tendencias de un individuo a comportarse de una manera consistente en muchas situaciones distintas; por otro lado, se tiene a Bisquerra²⁰ quien define a las relaciones interpersonales como una interacción recíproca entre dos o más personas, es la que realizamos todos los días al comunicarnos con quienes nos rodean, son relaciones sociales que se pueden dar en distintos contextos.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Se ha logrado determinar que existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018. Esto se evidencia en el coeficiente de Rho Spearman de 0,770.
- Segunda: Se ha logrado determinar que existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018. Esto se evidencia en el coeficiente de Rho Spearman de 0,674
- Tercera: Se ha logrado determinar que existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018. Esto se evidencia en el coeficiente de Rho Spearman de 0,484
- Cuarta: Se ha logrado determinar que existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018. Esto se evidencia en el coeficiente de Rho Spearman de 0,791.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** A los directivos de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, gestionar la evaluación de los rasgos de la personalidad de trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, en el año 2018; esta acción permitirá brindar soporte emocional y apoyar el desarrollo personal de los trabajadores para fortalecer su desempeño laboral.
- Segunda:** A los directivos de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, realizar talleres para fortalecer las relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, en el año 2018. En este sentido es responsabilidad de las autoridades desarrollar acciones sensibilización para mejorar las relaciones entre el personal que labora en la institución.
- Tercera:** A los trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD; realizar acciones de autoformación en el desarrollo social en la dimensión mejora de las relaciones interpersonal; esta situación permitirá una mejor interacción de los trabajadores en su centro laboral.

VII.REFERENCIAS

1. Artigas, J. Rasgos de la personalidad y desempeño de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en México. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle [en línea] 2014, 11 (Julio-Diciembre): [Fecha de consulta: 24 de abril de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34235376002>> ISSN 1405-6690.
2. Lapeña, Y., Cibanal, L., Pedraz, A. y Macía, M. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 2014 Jul-Set; 23(3): 555-62. Fecha de consulta 24 de abril del 2018. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n3/es_0104-0707-tce-23-03-00555.pdf
3. Luna, B. Rasgos de personalidad y síndrome de burnout en personal de salud del servicio de Ginecobstetricia del Hospital III Yanahuara. Tesis de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. 2016.
4. Vásquez, L. Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica. 2015.
5. Helen, A. Conducta asertiva en la atención de pacientes y relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, Ica - Junio 2015. Tesis de la Universidad Privada San Juan Bautista, Filial Ica. 2016.
6. Lapeña, Y. Estudio fenomenológico de las relaciones interpersonales laborales: la mirada del personal de enfermería de las diferentes unidades

- del Hospital General Santa Bárbara de Soria. (Tesis doctoral). Universidad de Alicante; España. 2012.
7. Muñiz, S. Relaciones interpersonal en la calidad laboral del personal administrativo del Hospital del Niño Francisco de Ycaza Bustamante, de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. 2014.
 8. Camarillo, L. Rasgos de personalidad en trastornos de la conducta alimentaria, evolución y gravedad de los síntomas. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España. 2015.
 9. Condori, C. Relación entre rasgos de la personalidad y clima organizacional en trabajadores de la Microred salud Incuyo – Coracora 2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, sede de Ayacucho, Perú. 2017.
 10. Anampa, A. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral del personal, en el servicio de enfermería del Hospital Referencial Coracora provincia de Parinacochas – Ayacucho, en el año 2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, sede de Ayacucho, Perú. 2017.
 11. Muñoz, M. Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. 2017.
 12. Huaracc, M. Influencia de las Relaciones interpersonales en el Clima institucional en la Institución Educativa “Daniel Merino Ruiz” de La Tinguña-Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, sede Ica, Perú. 2015.
 13. Montaña, M., Palacios, J. y Gantiva, C. Teorías de la personalidad: Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia, Avances de la disciplina* [online] 2009; 3(2): 81-107. Disponible en: ISSN 1900-2386 [citado 8- 01-2016]

14. Vázquez S. Trastornos de la personalidad y conducta delictiva”. Instituto de Ciencias Forenses y de la Seguridad (Universidad Autónoma de Madrid) doc-ISle nº 07. Año 2012.
15. Pereyra, K. Rasgos de personalidad y características socio – demográficas y laborales relacionadas con el síndrome de burnout en personal médico de la microrred barranco – chorrillos – surco en enero 2015 (Tesis para optar el título de médico cirujana). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. 2015.
16. Bèhar R, Becker A, Botto A, Cabrera J, Cacciuttolo R, Castillo I, et al. Trastornos de Personalidad, hacia una mirada integral. 1a Ed. Chile: Sociedad Chilena de Salud Mental; 2003: 21–70. Disponible en: http://www.schilesaludmental.cl/Libro_trastornos/Libro_1_3.pdf (fecha de acceso: 12 de enero del 2016)
17. Lievens F. y Coetsier P. “Medical students’ personality characteristics and academic performance: a five-factor model perspective”. Blackwell Science Ltd Medical Education. Vol. 36:1050–1056. 2002
18. Polanio, A., Cabanyes, J y Del Pozo, A. Fundamentos de psicología de la personalidad. Madrid. Ediciones Rialph. 1995.
19. Orihuela, F. Inteligencia emocional y rasgos de personalidad en internos de medicina del Hospital Regional Honorio Delgado en Arequipa. (Tesis para optar el título profesional de médico cirujano). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. 2016.
20. Silveria, M. El arte de las relaciones personales, Madrid, España, Editorial Alba. 2014.
21. Bisquerra, J. Relaciones interpersonales. 1º Edición México. Mc Graw Hill. 2003.
22. Kinicki, A. y Kreitner, R. Comportamiento Organizacional: Conceptos, Problemas y Prácticas. México: McGraw Hill Interamericana. 2003. p. 142

(1)

23. Espinoza, S “Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009”. Lima - Perú. Consultado el 28 de mayo del 2019. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/526/1/Espinoza_ms.pdf
24. Morales, J. Moya, M., Gaviria, E. y Cuadrado, I. Psicología social (3a. ed.). Madrid: Mc Graw-Hill. 918p 2007.
25. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación 5ª ed.). México: McGraw-Hill. 2010.
26. Vara, A. Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. (3ª.ed). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. 2012.

ANEXO N° 1: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Big Five Questionnaire (BFQ)

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir y actuar para que las vaya leyendo atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar. Para contestar utilice la hoja de respuestas y señale el espacio de uno de los números (del 5 al 1) que encontrará al lado del número que tiene la frase que está contestando.

Las alternativas de respuesta son:

- 5 Completamente VERDADERO para mí.
- 4 Bastante VERDADERO para mí.
- 3 Ni VERDADERO ni FALSO para mí.
- 2 Bastante FALSO para mí.
- 1 Completamente FALSO para mí.

No existen respuestas correctas e incorrectas, buenas o malas. Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de Ud. Trate de ser sincero consigo mismo y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

Al marcar su respuesta en la hoja asegúrese de que el número de la frase corresponda con el número colocado al lado del espacio que Ud. marca. Si desea cambiar alguna respuesta borre o anule la señal hecha y marque el otro espacio. No haga ninguna señal en este cuadernillo.

1.	Creo que soy una persona activa y saludable
2.	No me gusta hacer las cosas pensando demasiado sobre ellas
3.	Tiendo a involucrarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas
4.	No me preocupan las consecuencias de mis actos pueden tener sobre los demás
5.	Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo
6.	Nunca he dicho una mentira
7.	No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento
8.	Tiendo a ser muy reflexivo
9.	No suelo sentirme tenso
10.	Noto fácilmente cuando las personas necesitan mi ayuda
11.	No recuerdo fácilmente los números de teléfono
12.	Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás
13.	Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas más que a concordar con ellas
14.	Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios
15.	Soy más bien sensible
16.	No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas
17.	No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas
18.	Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado
19.	No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad
20.	Llevo a cabo las decisiones que he tomado
21.	No es fácil que algo o alguien me haga perder la paciencia
22.	Me gusta mezclarme con la gente
23.	Toda novedad me entusiasma
24.	Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave
25.	Tiendo a decidir rápidamente
26.	Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias
27.	No creo ser una persona ansiosa
28.	No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de los amigos
29.	Tengo muy buena memoria
30.	Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones
31.	En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor los exámenes
32.	No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada
33.	Me siento vulnerable a las críticas de los demás
34.	Si es necesario, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido
35.	No me atraen las situaciones en constante cambio
36.	Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño
37.	No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente
38.	No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas
39.	Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.
40.	Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen
41.	Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidas y eternas
42.	Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes
43.	En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello
44.	Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo
45.	Cuando me enfado manifiesto mi mal humor
46.	Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto
47.	No pierdo el tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses
48.	Casi siempre se cómo ajustarme a las exigencias de los demás
49.	Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos
50.	No suelo sentirme solo y triste
51.	No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo

52.	Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.
53.	A menudo estoy completamente ocupado por mis compromisos y actividades
54.	Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros
55.	No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo y concentración
56.	Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias
57.	Me molesta mucho el desorden
58.	No suelo reaccionar de modo impulsivo
59.	Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez
60.	Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.
61.	No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.
62.	Mi humor varío frecuentemente.
63.	A veces me enfado por cosas de poca importancia.
64.	No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.
65.	No me gusta estar en grupos numerosos.
66.	No suelo planificar mi vida hasta en lo más pequeños detalles.
67.	Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos
68.	No dudo en decir lo que pienso.
69.	A menudo me noto inquieto.
70.	En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.
71.	En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.
72.	Creo que todo problema debe ser resuelto de varias maneras.
73.	Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás, aunque me cueste tiempo y energía.
74.	Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.
75.	Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.
76.	No suelo perder la calma.
77.	No dedico mucho tiempo a la lectura.
78.	Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.
79.	A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.
80.	Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.
81.	No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.
82.	Nunca he sido perfeccionista.
83.	En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.
84.	Nunca he discutido o peleado con otra persona.
85.	Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca.
86.	Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.
87.	Siempre me han apasionado las ciencias.
88.	Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.
89.	Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.
90.	No creo que conocer la historia sirva de mucho.
91.	No suelo reaccionar a las provocaciones.
92.	Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.
93.	Creo que todas las personas tienen algo de bueno.
94.	Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.
95.	No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros.
96.	Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.
97.	Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
98.	A menudo me siento nervioso.
99.	No soy una persona habladora.
100.	No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo del trabajo.
101.	Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.
102.	Siempre estoy seguro de mí mismo.
103.	No comprendo que empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la normal.
104.	Me molesta mucho que me interrumpen mientras estoy haciendo algo que me interesa.
105.	Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.

106.	Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.
107.	Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.
108.	Si es necesario, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.
109.	Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.
110.	Cuando un trabajo esta terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles.
111.	Estoy convencido de que obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo.
112.	Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva.
113.	Nunca he criticado a otras personas.
114.	Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo.
115.	Solo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
116.	Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.
117.	No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
118.	Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.
119.	Incluso en situaciones muy difíciles no pierdo el control.
120.	A veces incluso pequeñas dificultades pueden llevar a preocuparme.
121.	Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.
122.	No suelo cambiar de humor bruscamente.
123.	Nome gustan las actividades que implican riesgo.
124.	Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.
125.	Cuando empiezo hacer algo, nunca se si lo terminare.
126.	Generalmente confió en los demás y en sus intenciones.
127.	Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.
128.	Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.
129.	Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles.
130.	No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.
131.	No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
132.	No creo que sea útil perder el tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

Fuente: G.V. Caprara, C. Barbaranelli y L. Borgogni (1993)

Apéndice 3

Código N°:

5 Completamente VERDADERO para mí.
4 Bastante VERDADERO para mí.
3 Ni VERDADERO ni FALSO para mí.
2 Bastante FALSO para mí.
1 Completamente FALSO para mí.

Hoja de Respuestas
Big Five Questionarie
(BFQ)

Edad:

Sexo:

Fecha: / /

	5	4	3	2	1
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

	5	4	3	2	1
46					
47					
48					
49					
50					
51					
52					
53					
54					
55					

	5	4	3	2	1
91					
92					
93					
94					
95					
96					
97					
98					
99					
100					

	5	4	3	2	1
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

	5	4	3	2	1
56					
57					
58					
59					
60					
61					
62					
63					
64					
65					

	5	4	3	2	1
101					
102					
103					
104					
105					
106					
107					
108					
109					
110					

	5	4	3	2	1
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

	5	4	3	2	1
66					
67					
68					
69					
70					
71					
72					
73					
74					
75					

	5	4	3	2	1
111					
112					
113					
114					
115					
116					
117					
118					
119					
120					

	5	4	3	2	1
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					

	5	4	3	2	1
76					
77					
78					
79					
80					
81					
82					
83					
84					
85					

	5	4	3	2	1
121					
122					
123					
124					
125					
126					
127					
128					
129					
130					

	5	4	3	2	1
41					
42					
43					
44					
45					

	5	4	3	2	1
86					
87					
88					
89					
90					

	5	4	3	2	1
131					
132					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Sexo: Fecha:

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca si se aplican o no en su área de trabajo. La valoración es la siguiente TA Totalmente de acuerdo); A (De acuerdo con el ítem); I (Indeciso); D (En desacuerdo) y TD (Totalmente en desacuerdo con el ítem). Trabaje cuidadosamente pues de ello dependerá el éxito de este cuestionario. Responda con sinceridad según sea su condición, el instrumento es anónimo. Marque una sola respuesta.

Indicadores	Dimensiones/Ítems	TA	A	I	D	TD
	D1: Dominio de habilidades sociales					
Escucha y respeta a sus colegas	1. Escucho con atención a un colega cuando habla y evito interrumpir hasta que termina.					
	2. Considero que los compañeros de trabajo, aun cuando discrepan con mis ideas, tienen razón en sus planteamientos.					
Valora a los demás	3. Elogio el comportamiento adecuado de mis colegas o trabajadores.					
	4. Cuando un grupo habla mal de otro colega, puedo expresar mi discrepancia frente a los demás.					
Practica la empatía	5. Felicito los éxitos de mis colegas o compañeros de trabajo de la red asistencial de EsSalud					
	6. Pido disculpas cuando cometo algún error o me equivoco.					
	D2: Comunicación interpersonal					
Muestra habilidad para la comunicación	7. Me resulta fácil iniciar una conversación con persona extrañas que acuden a la Red asistencial.					
	8. Hablo con claridad y sin titubeos en situaciones de discusión, debate o intercambio de puntos de vista.					
Sabe escuchar a sus	9. Interactúo con otros colegas de trabajo y me siento apreciado por ellos porque presto atención a lo que me dicen.					

interlocutores	10. Brindo un trato amable y agradable cuando participo en una conversación.					
Apertura a los demás	11. Mis sentimientos siendo personal lo expreso y comparto con mis compañeros.					
	12. La comunicación con los demás es necesaria, manteniendo en reserva información personal.					
D3: Comportamiento prosocial y cooperación						
Conforma parte de diversos grupos	13. Me siento bien al integrar grupos de trabajo.					
	14. Busco formar parte de algún grupo o equipo de trabajo.					
Comparte sus experiencias didácticas	15. Comparto mis experiencias del servicio de salud con otros colegas.					
	16. Pido con respeto a mis colegas sus experiencias exitosas en la red asistencial de EsSalud.					
Promueve la ayuda mutua	17. Cuando algún colega tiene dificultades, comprometo a otros colegas para ayudarlo.					
	18. Participo de manera activa para constituir grupos de ayuda.					
D4: Asertividad es el manejo positivo de la agresividad						
Expresa con sinceridad sus ideas	19. Si alguien hace bromas pesada, no tengo dificultades en expresar mi incomodidad.					
	20. Suelo pedir ayuda a mis colegas cuando estoy en un apuro.					
Expresa adecuadamente sus puntos de vista	21. Comunico adecuadamente mis puntos de vista con firmeza y respeto por los demás.					
	22. Expreso mi molestia frente a una situación injusta de actuar de algunos colegas.					
Se comunica asertivamente	23. Manifiesto mis opiniones ante mis colegas, aun sabiendo que puede haber desacuerdos.					
	24. Expreso mi opinión adecuadamente en el momento oportuno.					

Fuente: Anampa (2017). Tesis: *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral del personal, en el servicio de enfermería del Hospital Referencial Coracora provincia de Parinacochas – Ayacucho, en el año 2017.*

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Título: Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

Autora: HUARANCCA GAVILAN, Martha Merly

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e hipótesis	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre los Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Qué relación existe entre los Rasgos de la personalidad y el dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018? PE2: ¿Qué relación existe</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación entre los Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos OE1: Establecer la relación entre los Rasgos de la personalidad y el dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.</p>	<p>Variable X: Rasgos de la personalidad Dimensiones D1: Energía D2: Afabilidad D3: Tesón D4: Estabilidad Emocional D5: Apertura mental</p> <p>Variable Y: Relaciones interpersonales Dimensiones D1: Dominio de habilidades sociales básicas D2: Comunicación interpersonal</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación no experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Diseño correlacional</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Dónde: M = Muestra de estudio O1 = Variable 1: Rasgos de la personalidad O2 = Variable 2: Relaciones interpersonales r= Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas POBLACIÓN / MUESTRA:</p>

entre los Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018? PE3: ¿Qué relación existe entre los Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018? PE4: ¿Qué relación existe entre los Rasgos de la personalidad y la asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018?	OE2: Establecer la relación entre los Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018. OE3: Establecer la relación entre los Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018. OE4: Establecer la relación entre los Rasgos de la personalidad y la asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica-	HE2: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018. HE3: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018. HE4: Existe relación directa entre los Rasgos de la personalidad y la asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica-	D3: Comportamiento pro-social y cooperación D4: Asertividad en el manejo positivo de la agresividad	La población de estudio , en este trabajo de investigación estuvo compuesto por 168 trabajadores de la Red Asistencial Ica- ESSALUD. Muestra: Estuvo conformada por 117 trabajadores. Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Rasgos de la personalidad Cuestionario sobre Relaciones interpersonales
---	--	---	--	---

	ESSALUD, 2018.	ESSALUD, 2018.		
--	----------------	----------------	--	--

ANEXO 3: Constancias

Anexo 3.1 Constancia de aplicación de instrumentos a la muestra



Ica, 22 de mayo del 2018

Señora:

LIC. KARINA MENDOZA BARDALES,
JEFE DE LA OFICINA DE COORDINACION
DE PRESTACIONES Y ATENCION PRIMARIA.

Asunto: Autorización para aplicación de los instrumentos de recolección de datos para un trabajo de investigación.

Tengo a bien dirigirme a usted a fin de solicitarle por intermedio del presente la se me conceda autorización para aplicar los instrumentos de recolección de datos para realizar la investigación: RASGOS DE LA PERSONALIDAD Y RELACIONES INTERPERSONALES EN TRABAJADORES DE LA RED ASISTENCIAL ICA - ESSALUD – 2018 de la Universidad César Vallejo, Sede Ica.

Segura de contar con su valioso apoyo hago extensivo mi más sincero saludo y agradecimiento.

Atentamente,

Br. Huaranca Geován Matthea Merly
DNI. N° 41436272

CONSTANCIA

LA JEFE DE LA OFICINA DE COORDINACION DE PRESTACIONES Y
ATENCIÓN PRIMARIA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, La Br. MARTHA MERLY HUARANCCA GAVILAN, estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad "César Vallejo", estuvo autorizado para aplicar los instrumentos de evaluación en esta Red de la tesis que lleva por título: **RASGOS DE LA PERSONALIDAD Y RELACIONES INTERPERSONALES EN TRABAJADORES DE LA RED ASISTENCIAL ICA – ESSALUD, 2018.**

Mediante la presente dejo constancia que el tesista ha aplicado en forma satisfactoria y oportuna los instrumentos de recojo de información denominados Cuestionarios.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estimen convenientes.

Ica, 08 de junio del 2018



LIC. MARINA HENGOCZA BARDALES
JEFE
OFICINA DE COORDINACIÓN DE PRESTACIONES
Y ATENCIÓN PRIMARIA
RED ASISTENCIAL - ICA
EsSalud

ANEXO 4: Data de resultados

Data de resultados de rasgos de la personalidad (Big Five Questionarie (BFQ))

D1: ENERGIA	D2: AFABILIDAD	D3: TESON	D4: EST.EMOC	D5: APERT. M	vx
80	80	77	79	80	396
82	80	77	73	87	399
76	79	77	73	87	392
79	85	88	79	85	416
79	79	85	76	88	407
82	86	91	76	86	421
85	80	78	72	83	398
86	85	88	74	79	412
79	79	83	75	80	396
85	81	79	69	87	401
91	88	83	78	84	424
84	82	78	71	84	399
88	80	77	68	81	394
85	80	81	77	79	402
81	84	83	71	80	399
89	90	88	79	89	435
83	84	79	69	80	395
78	89	85	74	84	410
77	76	80	74	88	395
80	82	81	61	82	386
81	87	84	72	79	403
80	79	86	71	84	400
81	83	74	72	82	392
80	75	82	72	80	389
85	79	79	84	88	415
87	81	81	79	87	415
86	81	73	70	81	391
75	77	78	75	87	392
88	86	79	80	90	423
80	81	76	68	86	391
83	76	79	75	82	395
83	79	84	79	77	402
78	81	76	77	79	391
83	86	84	83	84	420
83	85	88	85	84	425
38	38	39	41	44	200

56	57	58	60	59	290
60	61	62	63	64	310
58	61	59	61	61	300
100	105	99	104	107	515
54	58	57	55	56	280
80	80	77	79	80	396
82	80	77	73	87	399
76	79	77	73	87	392
79	85	88	79	85	416
79	79	85	76	88	407
82	86	91	76	86	421
85	80	78	72	83	398
86	85	88	74	79	412
79	79	83	75	80	396
85	81	79	69	87	401
91	88	83	78	84	424
84	82	78	71	84	399
88	80	77	68	81	394
85	80	81	77	79	402
81	84	83	71	80	399
89	90	88	79	89	435
83	84	79	69	80	395
78	89	85	74	84	410
77	76	80	74	88	395
80	82	81	61	82	386
81	87	84	72	79	403
80	79	86	71	84	400
81	83	74	72	82	392
80	75	82	72	80	389
85	79	79	84	88	415
87	81	81	79	87	415
86	81	73	70	81	391
75	77	78	75	87	392
88	86	79	80	90	423
80	81	76	68	86	391
83	76	79	75	82	395
83	79	84	79	77	402
78	81	76	77	79	391
83	86	84	83	84	420
83	85	88	85	84	425
38	38	39	41	44	200
56	57	58	60	59	290
60	61	62	63	64	310
58	61	59	61	61	300

100	105	99	104	107	515
54	58	57	55	56	280
80	80	77	79	80	396
82	80	77	73	87	399
76	79	77	73	87	392
79	85	88	79	85	416
79	79	85	76	88	407
82	86	91	76	86	421
85	80	78	72	83	398
86	85	88	74	79	412
79	79	83	75	80	396
85	81	79	69	87	401
91	88	83	78	84	424
84	82	78	71	84	399
88	80	77	68	81	394
85	80	81	77	79	402
81	84	83	71	80	399
89	90	88	79	89	435
83	84	79	69	80	395
78	89	85	74	84	410
77	76	80	74	88	395
80	82	81	61	82	386
81	87	84	72	79	403
80	79	86	71	84	400
81	83	74	72	82	392
80	75	82	72	80	389
85	79	79	84	88	415
87	81	81	79	87	415
86	81	73	70	81	391
75	77	78	75	87	392
88	86	79	80	90	423
80	81	76	68	86	391
83	76	79	75	82	395
83	79	84	79	77	402
78	81	76	77	79	391
83	86	84	83	84	420
83	85	88	85	84	425

Data de resultados de relaciones interpersonales

D1: Dominio de habilidades sociales	D2: Comunicación interpersonal	D3: Comportamiento prosocial y cooperación	D4: Asertividad es el manejo positivo de la agresividad	vy: Relaciones interpersonales
20	18	12	12	62
22	21	21	20	84
23	23	23	17	86
24	25	28	28	105
29	26	29	26	110
18	17	27	26	88
25	18	14	28	85
27	18	22	22	89
24	23	23	23	93
25	25	24	23	97
24	24	24	24	96
27	27	26	25	105
20	18	12	12	62
16	26	26	26	94
23	23	23	17	86
25	28	28	25	106
25	16	15	25	81
27	28	28	23	106
15	20	25	15	75
15	20	15	15	65
27	27	28	27	109
25	25	25	25	100
16	15	14	30	75
16	17	17	17	67
28	28	28	28	112
30	28	27	28	113
28	25	25	25	103
26	25	25	25	101
28	16	29	30	103
18	16	20	16	70
20	16	18	16	70
27	16	27	27	97
16	16	16	16	64
28	16	28	28	100
29	16	30	30	105
14	14	14	13	55
13	13	13	13	52
13	14	15	13	55
17	14	15	12	58
28	30	30	28	116

14	13	13	13	53
20	18	12	12	62
22	21	21	20	84
23	23	23	17	86
24	25	28	28	105
29	26	29	26	110
18	17	27	26	88
25	18	14	28	85
27	18	22	22	89
24	23	23	23	93
25	25	24	23	97
24	24	24	24	96
27	27	26	25	105
20	18	12	12	62
16	26	26	26	94
23	23	23	17	86
25	28	28	25	106
25	16	15	25	81
27	28	28	23	106
15	20	25	15	75
15	20	15	15	65
27	27	28	27	109
25	25	25	25	100
16	15	14	30	75
16	17	17	17	67
28	28	28	28	112
30	28	27	28	113
28	25	25	25	103
26	25	25	25	101
28	16	29	30	103
18	16	20	16	70
20	16	18	16	70
27	16	27	27	97
16	16	16	16	64
28	16	28	28	100
29	16	30	30	105
14	14	14	13	55
13	13	13	13	52
13	14	15	13	55
17	14	15	12	58
28	30	30	28	116
14	13	13	13	53
20	18	12	12	62
22	21	21	20	84

23	23	23	17	86
24	25	28	28	105
29	26	29	26	110
18	17	27	26	88
25	18	14	28	85
27	18	22	22	89
24	23	23	23	93
25	25	24	23	97
24	24	24	24	96
27	27	26	25	105
20	18	12	12	62
16	26	26	26	94
23	23	23	17	86
25	28	28	25	106
25	16	15	25	81
27	28	28	23	106
15	20	25	15	75
15	20	15	15	65
27	27	28	27	109
25	25	25	25	100
16	15	14	30	75
16	17	17	17	67
28	28	28	28	112
30	28	27	28	113
28	25	25	25	103
26	25	25	25	101
28	16	29	30	103
18	16	20	16	70
20	16	18	16	70
27	16	27	27	97
16	16	16	16	64
28	16	28	28	100
29	16	30	30	105

ANEXO 5: Evidencia fotográfica

Aplicación del cuestionario sobre rasgos de la personalidad a los sujetos muestrales.





Aplicación del cuestionario sobre las relaciones interpersonales a los sujetos muestrales.



Anexo 6: figuras estadísticas

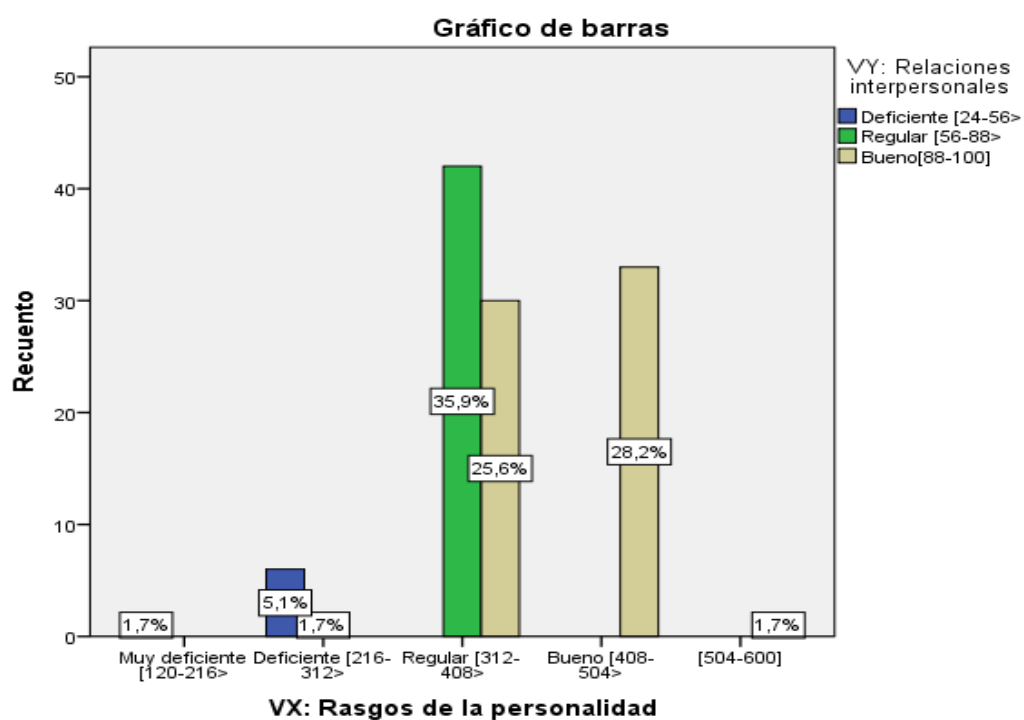


Figura 1: Rasgos de la personalidad y relaciones interpersonales en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

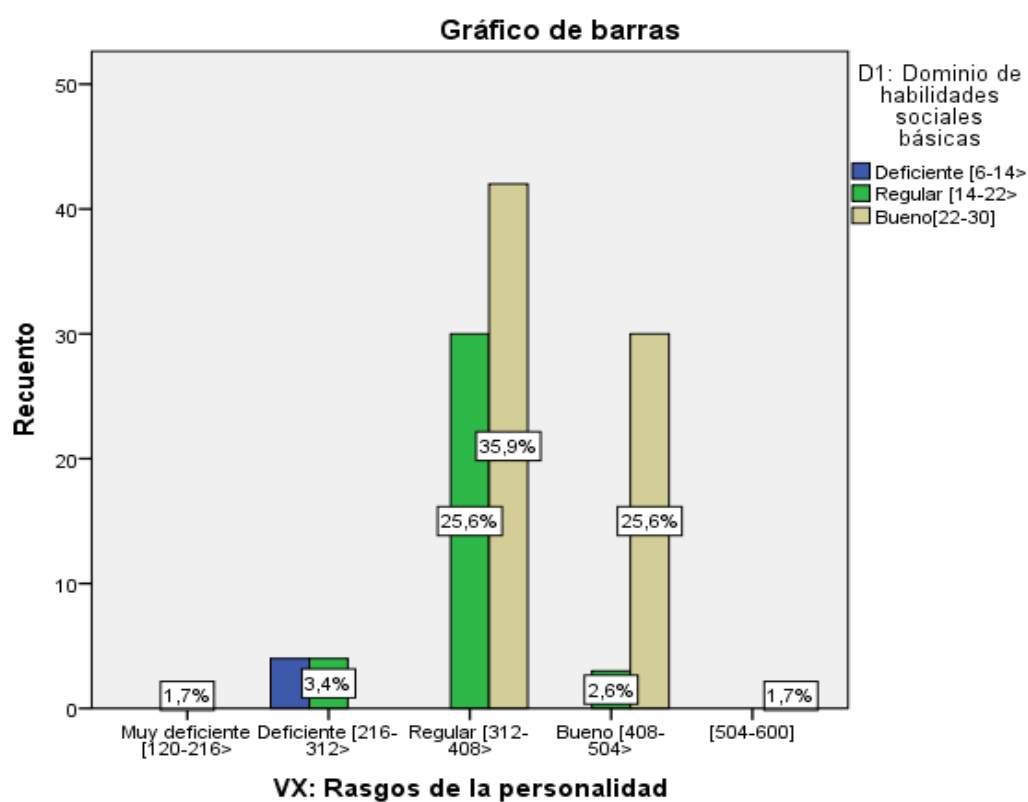


Figura 2: Rasgos de la personalidad y dominio de habilidades sociales básicas en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

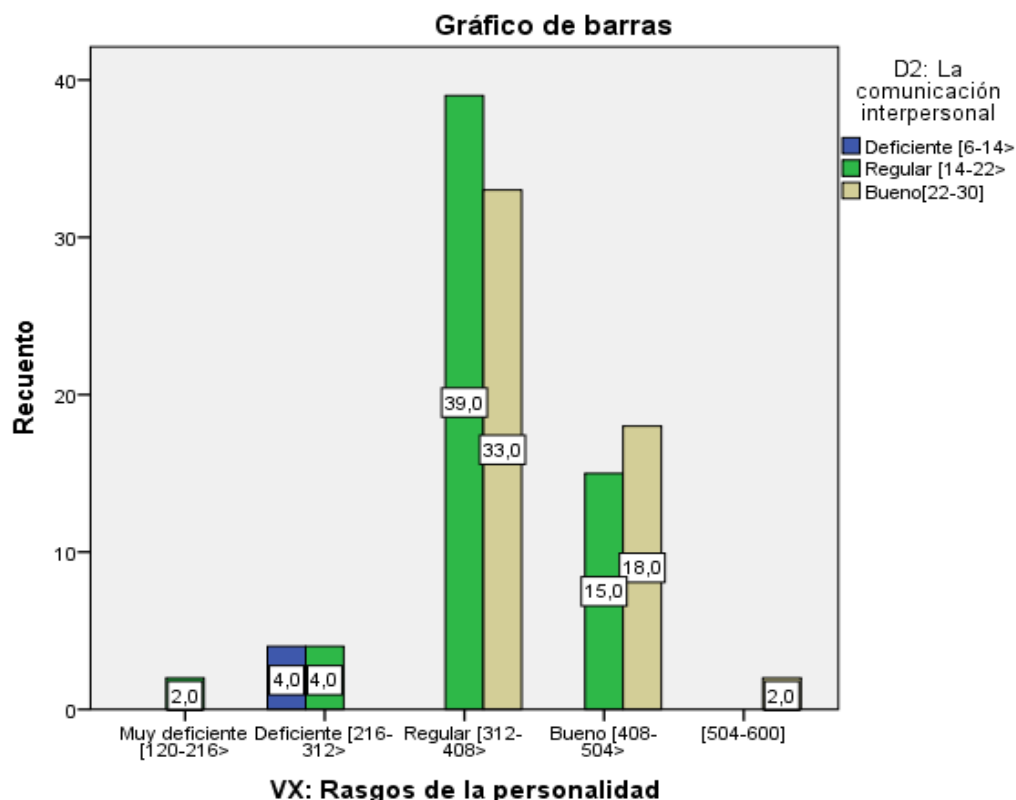


Figura 3: Rasgos de la personalidad y la comunicación interpersonal en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

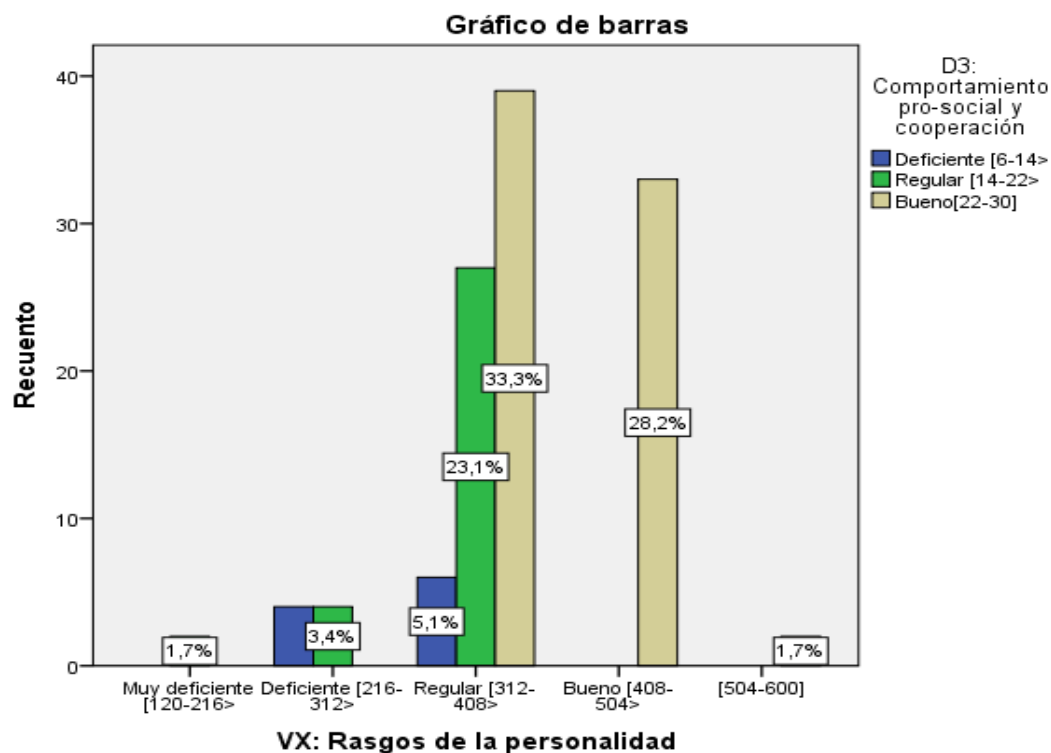


Figura 4: Rasgos de la personalidad y el comportamiento pro-social y cooperación en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.

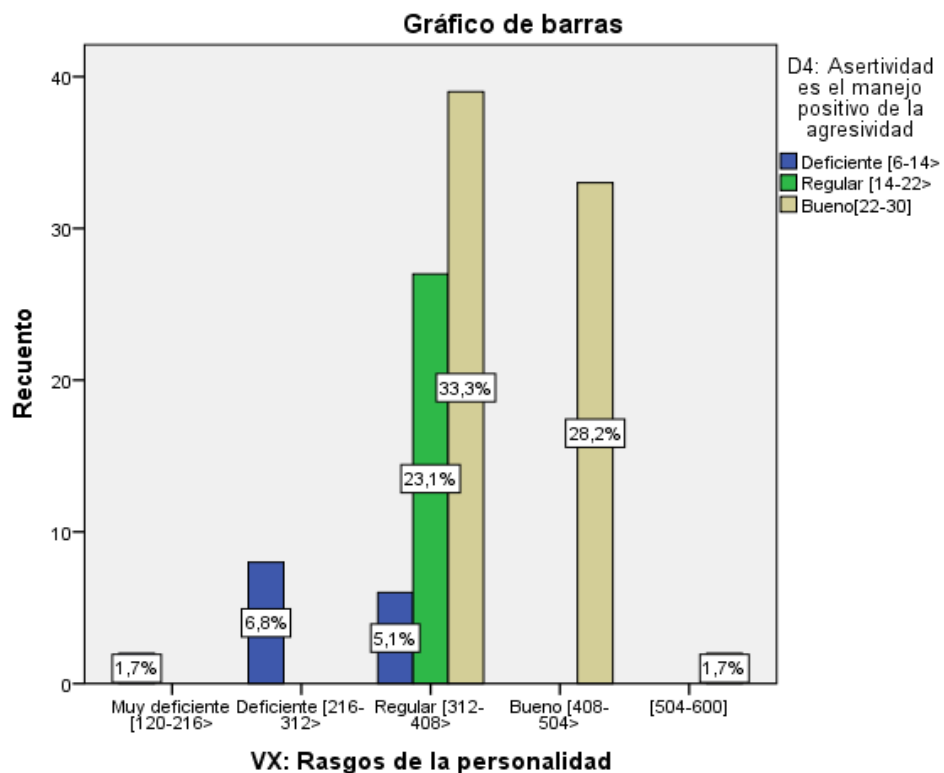


Figura 5: Rasgos de la personalidad y asertividad en el manejo positivo de la agresividad en trabajadores de La Red Asistencial Ica- ESSALUD, 2018.